

企業・社会・国家

——労働法学の新潮流とその「憲法」的含意——

水町勇一郎*

I. はじめに——社会の変化と労働法の変容

いま労働法は世界的に大きな変革のときを迎えている。

そもそも現在の労働法の原型は、19世紀末から20世紀初めにかけての社会的・思想的背景に大きく規定されながら形成されたものであった。その背景としては、大きく次の3つのものがあげられる。第1に、工業化のなかで次第に普及していった科学的・分業的労働編成方式（いわゆる「テイラー主義」）、第2に、社会的分業体制の下では細分化された個人間の有機的連帯こそが重要であるとするDurkheimの「連帯」理論、第3に、完全雇用の実現のために国家が積極的に介入すべきことを主張する「ケインズ主義」である。これらの3つの背景のなかで描き出されたひとつの社会的モデルが「無期・フルタイム・集団的・従属労働者」モデルであり、これに対して「国家」が一律に「規範」を設定しこれを適用するというのが、ここで生まれた「労働法」のあり方であった¹。

この「労働法」は、第2次世界大戦後の経済成長のなかで国家（いわゆる「福祉国家」あるいは「社会国家」）の主導によりさらに発展していくことになるが、1973年に生じた経済危機を転機として、その危機・変容の時代を迎えることになる。すなわち、①経済

成長の減速化に伴うケインズ主義や福祉国家政策の危機、②ポスト工業化・サービス経済化に伴う「労働法」の前提モデルの分散化・多様化、③情報化・グローバル化の進展のなかで市場と技術の変化のスピードが著しく速くなっていることによる定型的・静態的处理の困難化といった状況のなかで、旧来の「労働法」が社会の変化に十分に対応できないものとなってきているのである²。

このような状況のなかで、労働法はいま大きく変化しようとしている。その動きは各国ごとにさまざまではあるが、世界の動きを全体として鳥瞰してみると、そこには2つの極めて興味深い新たな動きを発見することができる。ひとつはヨーロッパで（特にフランスやベルギーを中心として）提示されている「法の手続化」理論であり、もうひとつはアメリカで主張されている「構造的アプローチ」である。これらの動きは、それまでの労働法のあり方に大きな変化をもたらそうとするだけでなく、企業、社会そして国家の関係を新たに問い直そうとするものでもあり、これからの「憲法」のあり方に対して一定の視点を提供しうるものといえる。

そこでここでは以下、労働法学におけるこの2つの新たな潮流を紹介し、その特徴や潜在的可能性について考察したうえで、これらの動きのなかにみられる「憲法」的含意——労働法の「憲法」化および憲法の「手続化」の可能性——について論じることにはしたい。

* 東京大学社会科学研究所助教授

Ⅱ. フランスにおける新潮流——「法の手続化」理論³

労働法学における第1の重要な動きは、フランスやベルギーを中心に主張されている「法の手続化 (procéduralisation du droit)」理論である。この理論は、ベルギーのカトリックルーバン大学法哲学センターのJean De MunckやJacque Lenobleを中心とする研究グループによって1995年にEC委員会に提出された『ヨーロッパの社会的協議の未来』と題する報告書の総括報告「社会政策の手続化のために」⁴のなかでその骨子が明らかにされたものである。さらに、同研究グループのメンバーであるパリ第10大学のAntoine Lyon-Caenは、同報告書のなかで「労働法と手続化」という個別報告を執筆し、この理論の労働法の領域でのあり方、留意点を具体的に明らかにしている⁵。

この理論によると、これまでの労働法・社会政策は、産業革命以降の工業化社会、特に20世紀の大量生産・大量消費社会の到来に大きな影響を与えた「フォード・モデル」を前提として生成・展開されたものであった、とされる。そのためそこには、①中央集権化された組織の上部で規範が設定され（画一化された規範の設定）、そこで作られた規範が一般の社会に機械的・演繹的に適用される（構想と実行の分離）とともに、②社会的利益の代表者としてこの規範の形成に参画する当事者は労働者代表と使用者代表の2者に固定化され、労使以外の一般市民の参加は念頭に置かれていない、という2つの大きな特徴が内包されていた。しかし、このような規制モデルは、上述したような1970年代以降の社会変化——ポスト工業化趨勢——のなかで機能不全を来すに至っている。

そこで、この「フォード・モデル」に代わる規制モデルとして、「新自由主義モデル (modèle néo-libéral)」(自由市場によって変

化への対応・調整を図る)や「新社会民主主義モデル (modèle néo-social-démocrate)」(各市民に普遍的生活保障手当を支給し、それ以外では個人の自治と責任を重んじる)などが提唱されている。しかし、「法の手続化」論者によると、これらのモデルも従来のモデルと同様の根本的な問題点を内包しているものとされる。その問題点とは、規範（「効率的市場」や「社会的規範」）が問題状況の外でアプリオリに設定されこれが一律かつ自動的に適用される点——規範の外部性・画一性——である。この問題点のため、これらのモデルは現実には生じている複雑で多様な問題に十分に応えうるものとなっていないのである。

この根本的な問題点を克服し、社会の多様性・複雑性への対応を可能とする新たなモデルとして提唱されているのが「手続的規制モデル」である。このモデルは、①経済的効率性や社会的正義といった一元的な理性ではなく、複数の理性・合理性があることを前提としつつ、これらを「内省 (réflexivité)」を通じて調整・共存させようとする点で、より拡張された理性である「手続的理性 (raison procédurale)」を基盤とするものであり、かつ、②この理性の実践の場として、従来のような固定化された当事者による閉鎖的な交渉（例えば労使交渉）ではなく、問題にかかわるすべての当事者に開かれた交渉・対話を行うことを重視しており、この2つの点で従来の規制モデルとは大きく異なる特徴をもつものである。すなわち、このモデルは、実体的・抽象的な規範をアプリオリに設定すること避け、空間的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論（「内省」）が行われることによって問題の認識・解決が図られるというプロセス（「手続」）自体に「合理性」を見出している点に、その最大の特徴があるといえる⁶。

この「法の手続化」の動きは、実際のフランスの労働法制のなかでも重要な動きとしてみられるようになっている。例えば、①

1982・83年のAuroux改革以降急速に進んでいる企業レベルでの労使交渉の重視とそれによる法の柔軟化の動き⁷や、②経済的理由による集団の解雇について法律による実体的規制より当事者による交渉・対話の手続を重視しようとする動き⁸が、実際にみられているのである。

Ⅲ. アメリカにおける新潮流——「構造的アプローチ」⁹

労働法学においてみられている第2の重要な動きは、アメリカのSusan Sturm（コロンビア大学）を中心に主張されている「構造的アプローチ（Structural Approach）」である¹⁰。

「構造的アプローチ」が主張される背景にあったのは、問題状況の複雑化・深化という社会状況である。

例えば、雇用上の男女差別の存在に対して、それまで政府は、①性別を理由とした差別の禁止（直接差別の禁止）（1964年公民権法第7編（Title VII）の制定）、②差別的インパクト法理（間接差別の禁止）の形成・確立（1977年Dothard事件¹¹などによる判例法理の形成と1991年公民権法改正による実定法化）、および、③アフーマティブ・アクションの命令・実施（Title VII違反の使用者に対して裁判所がAAを命令（Title VII 706条（g）¹²や、公共施設の建設など政府との契約を締結する条件として政府が取引企業にAAを要求¹³）といった施策を講じてきた。

しかし、これらの法政策によっても、男女間の雇用差別は解消されるには至っていない。それどころかむしろ、これらの従来型の法政策は、雇用の現場で生じている複雑で入り組んだ男女差別の実態に十分に対応できておらず、機能不全を来すに至っている。今日の雇用差別は、従来のように意図的で明白な排除・分離という形で現れるのではなく、企業内部の組織的・文化的要素と密接に結びつきながら複数の主体が相互に関わり合いつつ組

織的・無意識的に積み重ねられて生じることが多い¹⁴。このような複雑で入り組んだ「第2世代雇用差別」を、従来の法原則で解消することは難しい。問題状況の外で画定された特定のルールを一方的に適用・強制するという従来型の法的アプローチ（rule enforcement approach）では、今日の複雑な構造をもつ差別が適法か違法かを判断することが難しいだけでなく、使用者がルールを潜り抜けるようとする表面的な対応（責任回避的な行動）を促すことにもつながり、企業の組織や文化にも関わる複雑な問題を根本から解決していくことができないからである¹⁵。

この従来型のアプローチに内在する問題点を克服し、現代の複雑化する問題を根本的に解消していくための新たなアプローチとして提唱されているのが「構造的アプローチ」である。

この「構造的アプローチ」の最大の特徴は、法（裁判所）と企業およびその間に立つ仲介者（intermediaries）の三者が相互に作用しあいながら、問題を根本的に解決していく点にある。

まず第1に、法（裁判所）が企業に対し、当該組織における問題点を認識させ問題の自主的な解決を図っていくための実効的な内部プロセスを形成していくことを促すことが重要なポイントとなる。特にここでは、法は明確な実体的ルールや目標を設定することを避け、当該企業の問題状況に応じた文脈的なアプローチをとるべきであり、その適法性の判断においても、統計的な数値や形式的な基準ではなく、企業がとる構造的な対応の適切さ、すなわち、差別を生む元となっている主観的な意思決定過程から偏見の要素を取り除くために企業がとっているステップ（プロセス）の適切さ・実効性に焦点があてられる。このような視点に立った具体的な法規制のあり方として、差別を解消する「合理的な措置」をとることを使用者に法的に義務づけ、この「合理的な措置」の有無の判断において、使

用者が実効的な問題解決プロセスを形成していたか否かを裁判所が判定する、という手法をとることが考えられる¹⁶。

第2に、このような視点から取り組みを行って、具体的な成果をあげている企業もすでにみられている。例えば、アメリカで第3の規模を誇る会計・税務・経営コンサルティング会社のDeloitte & Toucheは、昇進や離職率の点で男女間に差異があることが優秀な人材を確保し効率的に企業競争を遂行していくことの障害となっていることを認識し、この問題を克服するために次のような組織的対応をとった。まずCEO（最高経営責任者）自身が議長となる「女性の定着と昇進に関するタスク・フォース」を結成し、そこで過去3年間の人事記録の分析や、委託NPOによる退社女性40名へのインタビュー等の情報収集・分析が行われた。その結果、男性支配的企業文化の存在やワーク・ライフ・バランスの欠如等が女性の活用の障害となっていることが明らかになり、これを受けてCEOは改革の指針となる「女性の定着と昇進のためのイニシアティヴ」を発表した。この「イニシアティヴ」に基づき、職務割当プロセスの明確化、柔軟な労働編成の促進、責任体制の確立（改革推進の責任を各オフィスに分権化）等の諸改革が、企業内外とのコミュニケーションを図りながら柔軟に進められていった結果、女性の昇進や定着率が大きく高まり、同時に男性の定着率も上昇するという具体的な成果が得られるに至っている¹⁷。

この構造的アプローチにおいては、企業内部で自主的に形成されていく問題解決プロセスと、これを促していく一般的な法規範——その文脈的・機能的な解釈を行う裁判所——が、相互にダイナミックに作用しあうことが重要になる。単に企業の自主的な取り組みに委ねるだけでは、改革に向けたインセンティブが十分にはたらかず公的な規範意識が欠落することにもなりかねないし、逆に法的な義務づけだけで企業が自主的・組織的な対応を

とるに至らなければ、各企業の多様で複雑な問題状況に応じた文脈的対応・構造的改革を進めていくことができないからである。そこで、この法的規範と企業実務の間を橋渡しし、情報の提供・流通や問題の発見・分析・解決のサポートをする専門的な仲介者の存在が重要になる。アメリカでは、このような役割を担いうる存在として、人事労務管理や産業心理のコンサルタント、弁護士、非営利調査・研究団体（Catalyst¹⁸等）、労働組合等の従業員組織、保険会社等が挙げられている。

「構造的アプローチ」の最大の特徴は、この三者（法、企業、仲介者）が相互に連携しあい、問題を構造的かつ実効的に解決していくことを志向している点にある。

IV. 考察——その特徴と可能性

これらの2つの新たな潮流をみると、そこには大きな共通点がいくつか存在していることがわかる。

第1に、社会の多様化・複雑化という社会変化に対応するための新たなアプローチである点、第2に、その手法として、実体よりも手続を重視し、かつ、その手続において集团的で外部に開かれたプロセスを重視している点、第3に、そのプロセスの公正さを法（裁判所）が事後的にチェックするシステムとされている点である。言い換えれば、企業と社会と国家がこの問題の発見・解決・審査のプロセスのなかで相互に有機的に作用しながら、問題を内発的・文脈的に解決していこうというアプローチだということができる。

これに対し、この2つの潮流の間には、1つの大きな相違点がある。それは、その基盤となっている思考の違いである。

ヨーロッパで提唱されている「法の手続化」理論の基盤は、問題解決のための拠り所となる「理性」をいかに考え、その実践の場でいかなるものを主体（参加者）とすべきかという哲学的・政治学的思考にあった。これに対

し、アメリカの「構造的アプローチ」は、いかにして紛争の発生・解決に伴うコスト（訴訟費用等を含む）を抑制するか、いかにして労働者のモラルを高め（不満をなくし）労働者や企業の利益を高めていくかという経済学的・人的資源管理的思考に、その基盤をもっている。

これらの共通点と相違点との関係についてはこれからさらに検討すべき課題であるが、そこからひとつの大きな潜在的可能性を見出すこともできるであろう。すなわち、両者の思考を融合させてこの新たな動きの理論的な基盤を確立させる——哲学的思考に基礎づけられながら経済学的観点からも社会的効用の高いシステムとして理論的な基礎づけを行う——ことにより、この動きをより普遍的なものとして位置づけることが可能となるかもしれないのである。

またこの新たな潮流は、単に欧米だけの流れに止まるものではなく、日本の労働法のなかにも実際にそれが強く現れていることは注目に値する。例えば、立法では、法律による一律の規制より各事業場の労使協定や労使委員会の決議を重視する労働時間制度改革（裁量労働制の導入・拡大など）が進められており、また判例では、実体的な要素・要件より当事者間の話し合いを重視する法理（就業規則の変更法理、整理解雇法理など）の展開がみられているのである¹⁹。また最近、企業や投資家の間で注目を集めている企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility = CSR）の議論も、この新たな潮流と密接に関わるものである。法の手続化や構造的アプローチで示されているような観点から企業が自主的に社会的な環境整備に取り組んでいくことは、複雑化している社会問題の根本的な問題解決に向けた第一歩となりうるからである²⁰。

この新たな潮流の日本での展開——その発展の是非と具体的制度のあり方——を論じるためにも、この2つの潮流についてさらに深い理論的な考察を行いその理論的基盤を確立

することが、いまの労働法学に課されたひとつの重要な課題といえよう。

V. むすび——その「憲法」的含意

これからの労働法が、この新たな潮流に沿って展開されていったとすると、労働法はある意味で「憲法」化することになるといえる。

すなわちそこでは、労働法の大きな柱は、問題の発見・解決のための基本的な「手続」の枠組みを定めることにあり、実体的な諸価値・諸利益の調整はその手続のなかで行われることになる（裁判所がその手続の公正さを審査する）。しかしそこでも、「手続」だけを定めればよいというわけにはいかないだろう。「法の手続化」「構造的アプローチ」が進んだとしても、分権的な手続（当事者による対話・交渉）によって侵してはならない人間的価値や社会的価値（人間の生命・身体や自然環境など）はなお存在し続けると考えられるからである。国家法や国際法にとって、これらの基本的価値・原則を定めることは今後もお重要な役割として残ることになろう。もっとも、この価値を定める際には、国家や国際機関などの中央集権的機関はその認識論的能力の限界——多様化・複雑化した社会状況のなかでは具体的利益状況に関わっていない第三者たる機関は、問題状況を的確に認識し具体的状況に即した責任ある判断を行っていくことが困難となる——を認識し、具体的に詳細な実体的規制を定めることは避け、基本的な原則を定めるに止まるべきであろう²¹。このような流れの帰結として、国家法あるいは国際法としての労働法は、①基本的に尊重されるべき実体的価値と、②それを調整するための手続的枠組みを定めた、「基本法」的な——その意味で「憲法」的な——ものとなっていくことが十分に考えられよう。

逆に、このような労働法の変容のなかで、「憲法」自体はどのように変化していくのだ

ろうか。この問題は、本論文の課題を超えた大きな問題であるが、「法の手続化」理論や「構造的アプローチ」の論理をあえて大胆に「憲法」にあてはめてみると、次のようなことがいえるかもしれない。

第1に、これらの新潮流の背景にあった社会関係の多様化・複雑化という事情は、憲法をめぐる問題状況にも基本的に当てはまるものであり、その意味で憲法規範も状況に即した文脈的解釈——硬直的な実体的解釈より多様な価値・利益の調整手続を重視する柔軟な解釈——をとることを社会的に要請されているといえよう（憲法の「手続化」）。しかし同時に、「法の手続化」や「構造的アプローチ」を進めていったうえでもなお残る基本的な実体的価値——当事者の分権的交渉では侵すことのできない人間的・社会的価値——について議論を重ねそれを不断に問い直していくことが「憲法学」に課された最も重要な課題であるともいえる。その意味で、憲法は社会状況の大きな変化のなかでも重要な存在意義をもち続けるものであり、「労働法」が「手続化」「憲法化」していくなかでそのひとつの大きな支柱となる存在として、改めてその重要性が認識されることになるように思われる。

グローバル化が進めば進むほど、社会のひとつのベクトルは基本にたちかえっていくのである。

注

- 1 水町勇一郎『労働社会の変容と再生』（有斐閣、2001年）68頁以下参照。
- 2 水町・前掲注1書・116頁以下参照。
- 3 この理論の詳細については、水町・前掲注1書・185頁以下参照。
- 3 DE MUNCK (J.), LENOBLE (J.) et MOLITOR (M.) (dir.), 《Pour une proceduralisation de la politique sociale》, in *L'avenir de la concertation sociale en Europe : Recherche menée pour la D.G.V de la Commission des Communauté Européennes*, t. I, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, 1995, pp.1 et s.
- 4 LYON-CAEN (A.), 《Droit du travail et

proceduralisation》, in DE MUNCK (J.), LENOBLE (J.) et MOLITOR (M.) (dir.), *L'avenir de la concertation sociale en Europe : Recherche menée pour la D.G.V de la Commission des Communauté Européennes*, t. I, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, 1995, pp.174 et s.

- 6 この「法の手続化」理論は、手続的合理性（討論による規範形成）を重視する点ではハーバーマスの「コミュニケーション的行為の理論」と共通の性格をもつ。しかし、ハーバーマスが無制約的で支配から解放された理念的な状況（理想的発話状況）を想定した討議によって自発的に達成された合意こそが「真の合意」であるとしているのに対し、その思想主義的性格および実際の合意達成の困難性を指摘・批判しつつ、法によって手続的合理性（論証的相互作用）を制度化し、制度的に制御・調整を図っていくことが重要であることを主張している点に、「法の手続化」理論の特徴がある。
- 7 最近の重要な例として、週35時間への法定労働時間短縮にあたりその具体的実施方法（労働時間編成や賃金の取扱いなど）を基本的に労使の交渉に委ねた1998年6月13日の法律と2000年1月19日の法律（いわゆるAubry法）、団体交渉の重心を産業レベルから企業レベルへ移行させた「生涯を通じた職業訓練と社会的対話に関する2004年5月4日の法律」などがあげられる。
- 8 最近の重要な例として、当事者間で一定の手続を経て締結された経済的解雇に関する「手続協定」（accord de modalitéによって法律上の実体的ルールの例外を設定することを認めた「経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉を促進する2003年1月3日の法律」）がある。
- 9 このアプローチの詳細については、水町勇一郎『集団の再生——アメリカ労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2005年刊行予定）第3章第1節4参照。
- 10 Susan Sturm, *Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach*, 101 COL. L. REV. 458-568 (2001). この論文の骨子を紹介したものとして、山川隆一「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチ」[2002] アメリカ法365頁以下がある。
- 11 Dothard v. Rawlinson, 433 U.S. 321 (1977). 刑務所の看守についての体重・身長要件が、

- 女性に対して差別的インパクトを有するものとして違法と判断された。
- 12 性差別ではなく人種差別の事案で、悪質な差別に対する救済として、数年後までに非白人比率を一定数以上に到達させること、および、その目標達成に向けた活動のための基金を設けることを命じた裁判所の判断が適法とされたものとして、*Sheet Metal Workers v. EEOC*, 478 U.S. 421 (1986)がある。
 - 13 その起源は1961年のケネディ大統領による大統領命令10925号にあり、その基本的枠組みは1965年のジョンソン大統領による大統領命令11246号によって定められるに至った。
 - 14 例えば、企業全体でみると約半数の従業員が女性で占められている会社でも、取締役や管理職の多くが男性で占められており、また、人事や財務など重要なセクションには女性がほとんど配置されない状況のなか、主観的・裁量的な基準に基づいて重要な諸決定がなされており、その結果全体としてみると女性の登用・昇進が相対的に遅れているといったケースである。
 - 15 今日の差別の構造は、企業内部の組織や文化に根ざし意思決定プロセス自体のあり方にかかわる複雑な様相を呈しているにもかかわらず、例えば、単に女性活用のための数値目標や期限を定めてその達成を迫るだけでは、使用者がその数値目標だけを達成しようとする表面的な対応で終わり、問題の根本的な解決に至らないのである。
 - 16 環境型セクシュアル・ハラスメントに対する使用者責任の問題で、これと同様の視点から、使用者の法的責任の有無（「合理的な措置」の存否）を判断したアメリカ連邦最高裁の判決として、*Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998) ; *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998) がある。
 - 17 Deloitte & Touche USA社の Ella K. Solomons氏（法務次長）、Shari B. Fallick氏（同部長補佐）に2005年2月10日および3月11日に2度にわたってヒアリング調査をしたところ、①外部からのチェック機関として外部助言委員会（external advisory board）を設け、その委員である外部コンサルタントや非営利調査・研究団体（Catalyst）から女性などマイノリティの雇用状況について恒常的にアドバイスを受けている、②企業内では従業員の不満や苦情に対応するための紛争解決システムを設け、それを柔軟（いつ誰に苦情を申立ててもよい）かつ迅速に（平均して2～3週間で解決する）運用して不満や苦情の解消を図っている、③これらの手続においては法務部門と人事部門との連携をつねに心掛けながら問題の総合的解決を図ろうとしている、④これらの努力の結果、同社では訴訟コストが削減されただけでなく、女性などマイノリティの定着率が高まって人的資源の活用が大きく進んでおり、これらによって得られた利益はこれらの努力にかかるコストを上回っている（同社のビジネスにも大きく貢献している）、という指摘が得られた。
 - 18 Catalystは、有色人種や女性などマイノリティの社会進出を促すための調査・研究を行い、メンバー企業に情報提供やアドバイスをを行う、1962年に設立された非営利組織である。同団体のJ. Bo Young Lee氏（助言サービス担当ディレクター）、Lisa Ayala氏（人的資源担当ディレクター）、Donya A. William氏（研究員）に2005年3月10日にヒアリング調査をしたところ、①企業がCatalystのメンバーとなる主な動機は、消費者等に対する社会的評判を高めると同時に、多様な人材の活用を図っていくことにあり、「多様性（Diversity）はビジネスにつながる」という意識がアメリカの企業社会にひろがりつつある、②1996年と2003年に女性の意識調査を行ったところ、従来のようなステレオタイプに基づく明確な差別は減少しているが、社会の構造や文化に関わるような複雑なタイプの差別が増加しており、それを分析・調査し対応策を考えていくためにもCatalystのような専門的研究機関の役割が高まっている、といった指摘が得られた。
 - 19 水町勇一郎「法の『手続化』——日本労働法の動態分析とその批判的考察」法学65巻（2001年）1号1頁参照。
 - 20 このCSRの議論を法的に制度化するとすれば、そこでは形式的な基準や指標を定めてこれをクリアしているかどうかで法的評価をするという手法は避け、企業が構造的な問題解決に向けた取り組みを実効的に行っているかというプロセスの適切さを評価する法的枠組みをとるべきであろう。具体的には、使用者に労働契約上の付随義務または不法行為法上の注意義務として課される職場環境整備義務（福岡セクシュアル・ハラスメント事件・福岡地判平成4年4月16日判時1426号49頁参照）や健康配慮義務（電通事件・最判平成12年3月24日民集54巻3号1155頁参照）の枠組みのなかで、構造的な問題解決に向けた

企業の主体的な取り組みとその実効性を考慮して義務違反の有無を判断するという手法をとることが考えられる。

- 21 例えば、性差別の禁止については、「合理的な理由がない限り、性別による差別をしてはならない」という基本的・一般的な原則を国家ないし国際機関が定め、「合理的な理由」の具体的な内容・解釈は、多様で具体的な文脈に応じた当事者の協議・調整に委ねるという手法をとることが考えられよう。